

10. Шаталова Т.Н., Айвазян С.В. Экономическая оценка природных ресурсов в структуре ресурсного потенциала региона: методологический аспект // Вестник Самарского муниципального института управления. 2011. № 2. С. 79-86.
11. Шаталова Т.Н., Усов Д.С. Оптимизация ввоза зарубежной сельскохозяйственной техники на условиях аренды или финансового лизинга // Вестник Оренбургского государственного университета. 2008. № 9 (91). С. 92-94.
12. Шаталова Т.Н., Чебыкина М.В., Косякова И.В. Экономическая интеграция как фактор развития инновационного потенциала промышленного предприятия // В мире научных открытий. 2015. № 11.5 (71). С. 1873-1882.
13. Шаталова Т.Н., Чебыкина М.В., Косякова И.В., Жирнова Т.В. Контроллинг как инновационная система управления промышленным предприятием // В мире научных открытий. 2015. № 11.5 (71). С. 1882-1894.
14. Tatyana Nikolayevna Shatalova, Marina Vladimirovna Chebykina, Tatyana Viktorovna Zhirnova and Elena Yuryevna Bobkova. Controlling as a Tool for Implementation of the System for the Enterprise Resource Potential Management in its Capitalized Form // Controlling As A Tool For Implementation Of The System For The Enterprise Resource Potential Management In Its Capitalized Form // World Applied Sciences Journal. 2013. Т. 27. № 4. С. 444-447.
15. Shatalova T.N., Zhirnova T.V. System Of Industrial Enterprise Controlling: Problems And Prospects. Yelm, WA, USA: Science Book Publishing House, 2014.

РОЛЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Кучеренко Н.А.¹

Поволжский государственный университет сервиса, г. Тольятти

Ключевые слова: мотивация, стимулирование труда, материальное стимулирование, моральное стимулирование, эффективность деятельности предприятия.

Проблема эффективности мотивации и стимулирования труда персонала достаточно широко рассматривается в научной литературе в настоящее время. Это объясняется тем, что работоспособная система стимулирования труда обеспечивает не только социальную и творческую активность работников, но и повышение общей эффективности деятельности предприятия [5].

Стимулирование труда — это один из элементов трудовой ситуации, оказывающий влияние на поведение людей в сфере труда. Одновременно стимулирование несет в себе и материальную нагрузку, и нематериальную,

¹Студентка 4 курса Института экономики. Научный руководитель: Оруч Т.А., кандидат экономических наук, доцент кафедры Экономики и управления.

которая позволяет сотруднику реализовать себя как личность и как профессионального работника.

Стимулирование выполняет социальную, экономическую и нравственную функции.

Социальная функция обеспечивается формированием общественной структуры благодаря разным уровням доходов, которые в существенной степени зависят от влияния стимулов на людей. К тому же, формирование потребностей и развитие личности предопределяются формированием и стимулированием труда в обществе.

Экономическая функция проявляется в том, что стимулирование труда способствует увеличению эффективности производства, которое выражается в росте производительности труда и качества продукции.

Нравственная функция обуславливается тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственную атмосферу в обществе [6;8].

Система стимулирования включает в себя два вида стимулирования: материальное и нематериальное (духовное). Рассмотрим существующую классификацию видов стимулирования (рисунок 1).

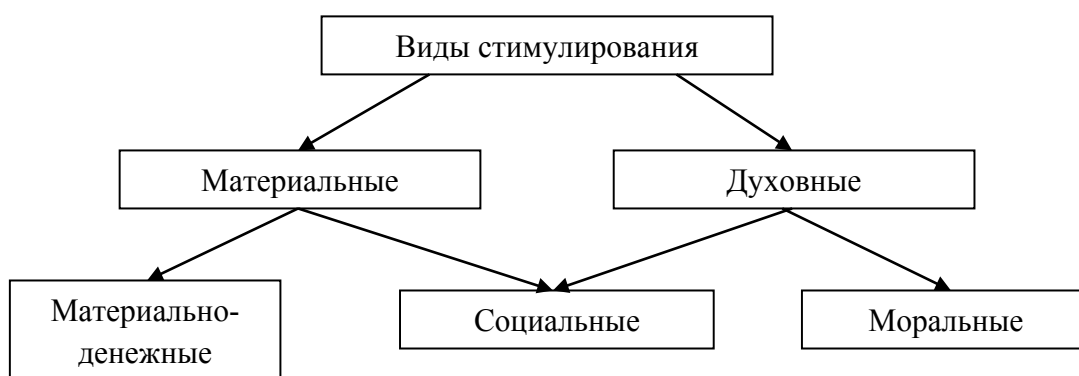


Рис. 1. Классификация видов стимулирования

Важнейшим видом стимулирования труда работников является материальное стимулирование, оно призвано играть основную роль в увеличении трудовой активности работников. Данный вид состоит из материально-денежного и материально-неденежного стимулирования, последнее содержит часть социальных стимулов.

Вторым немаловажным видом является духовное стимулирование, оно содержит в себе социальные, социально-политические, эстетические, моральные и информационные стимулы.

Рассмотрим материальные виды стимулирования труда работников [3].

1. Материально-денежное стимулирование – это вознаграждение сотрудников денежными выплатами согласно итогам трудовой деятельности.

Использование материально-денежных стимулов дает возможность регулировать поведение объектов управления на основе применения разного рода денежных выплат и санкций.

Материальное денежное стимулирование можно разделить на две группы, основные и дополнительные.

К основной группе относятся заработная плата, это главная составляющая доходов персонала. Заработной плате иногда присваивают статус мощного стимула. Но согласно анализам специалистов по психологии, эффект повышения заработка оказывает положительное влияние в течении трех месяцев. После чего человек начинает трудиться в том же, привычном для него расслабленном режиме.

К дополнительной группе относят премии, бонусы, дополнительные выплаты и др. Премирование является одним из наиболее важных направлений материально-денежного стимулирования. Премия имеет неустойчивый характер. Ее размер может быть различным, она может и вовсе не начисляться. Это основное отличие премии от доплаты к зарплате.

При установлении круга премируемых следует исходить из адресного и целевого направления. Это премии за сверхнормативные, сверхплановые достижения в работе, выполнение особо важных заданий от руководства, проявленную инициативу, давшую положительный результат. В силу целенаправленности подобные поощрения имеют большую стимулирующую силу и поэтому эффективней воздействуют на повышение работоспособности в организации.

2. Второй вид стимулирования – социальный, это материальный неденежный вид стимулирования. Основной направленностью в нем выступают взаимоотношения между руководством и работником. Это поощрение социальными отношениями в коллективе и материально неденежными стимулами.

Таблица 1

Виды материального неденежного стимулирования

№ п/п	Группы	Состав
1.	Дополняющие условия труда	<ul style="list-style-type: none"> – Оплата расходов сотовой связи; – Оплата транспортных расходов; – Предоставление персонального компьютера, мобильного телефона и др.
2.	Социально-направленные	<ul style="list-style-type: none"> – Льготы на питание; – Подарки на памятные даты; – Предоставление абонементов в спортклуб; – Предоставление служебного жилья; – Обучение сотрудников и их детей
3.	Имиджевые	<ul style="list-style-type: none"> – Предоставление служебного автомобиля представительского класса; – Возможность заказа легких закусок, напитков на рабочее место; – Стипендиальные программы; – Консультативные службы

Большинство материально неденежных благ обладают собственной денежной составляющей авторитета, то есть может измеряться в рублях. С другой стороны, данная группа стимулов универсальна, потому что человеку всегда необходимо что-нибудь из материальных неденежных благ.

Практика показывает, что материальное стимулирование не всегда приводит к достижению желаемых результатов. И даже существенное повышение заработной платы персонала может не вызвать увеличения количественных или качественных показателей.

Моральное стимулирование трудовой деятельности — это регулирование поведения работника на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание, повышающих престиж работника.

Таблица 2

Виды морального стимулирования

№ п/п	Группы	Назначение	Состав
1.	Информирование	Для создания атмосферы вовлеченности	<ul style="list-style-type: none"> – Сайт компании с перечислением всех сотрудников, их биографией, интересами и достижениями; – Личный контакт сотрудника с его руководителем; – Таблица с результатами деятельности каждого сотрудника за месяц, неделю или год в зависимости от вида деятельности.
2.	Похвала и награждение	Продемонстрировать сотрудникам, какие ценности разделяет организация, а также культивировать эти ценности.	<ul style="list-style-type: none"> – Присуждение званий общепринятых или принятых в данной организации; – Выдача грамот, благодарности за личные или групповые заслуги; – Личная и публичная похвала в устной форме; – Поздравление с праздниками, значимыми для сотрудника и компании;
3.	Критика	Стимулировать действие человека, направленное на устранение недостатков и упущений.	<ul style="list-style-type: none"> – Личная критика в устной форме; – Публичная критика в устной форме.

Сущностью морального стимулирования является передача информации о заслугах человека, результатах его деятельности в социальной среде. Оно имеет информационную природу, являясь информационным процессом, в котором источником информации о заслугах работников выступает субъект управления; приемником – объект стимулирования, работник и коллектив, каналом связи – средства передачи информации. Поэтому, чем точнее передается такая информация, тем лучше система выполняет свою функцию.

При создании системы стимулирования труда руководству необходимо учитывать проблемы, которые связаны с разработкой планов развития единой организационной стратегии, политики организации. Под стратегией понимают установление перспективных целей развития организации и времени их достижения, а также системы оценки степени реализации этих целей. В свою очередь, политика - это образ действий, нацеленных на достижение поставленных целей [4;9].

Проведенный анализ деятельности предприятий региона показал низкий уровень эффективности реализации стимулирующих работников мероприятий. Часто эти мероприятия не затрагивают многих работников и действуют лишь для отдельных категорий, профессий и должностей. Заработная плата устанавливается работнику до выполнения им производственных заданий и ориентируется на усредненные результаты. Такая ситуация не дает желаемого результата.

Поэтому для стимулирования труда персонала к повышению эффективности деятельности предприятия особое внимание следует уделить внедрению бестарифной системы оплаты, которая ставит заработок работников в прямую зависимость от конечных результатов деятельности предприятия. Такое условие в оплате труда создает общую заинтересованность работников в положительных результатах деятельности предприятия.

Результатом действия системы стимулирования должен быть рост эффективности деятельности предприятия, чего можно достичь, за счет повышения качества работы каждого сотрудника. При этом нужно следовать необходимости привлечения и сохранения на продолжительный срок опытных сотрудников, увеличение производительности труда и повышения качества отпускаемой продукции, повышения эффективности от вложений в персонал, увеличение интереса сотрудников не только в личных успехах, но и в успехах всего предприятия и, в конечном итоге, повышения социального статуса персонала [2;7].

Список использованных источников:

1. Аюпова Л.К. Организационно-экономические аспекты управления инвестиционной деятельностью предприятия//Актуальные вопросы современной науки. -2010. -№ 14. -С. 255-264.
2. Агаева Л.К., Каширина М.В. инвестиции как источник экономического роста//В сборнике: Научные исследования и образовательные практики в XXI веке: состояние и перспективы развития Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. ООО «Новаленсо».г. Смоленск, 2015. С. 159 -160.
3. Агаева Л.К., Безлепкина Н.В., Кононова Е.Н., Курносова Е.А., Тюкавкин Н.М. Управление персоналом: практикум. - Самара: Изд-во «Самарский государственный университет», 2015.
4. Бирюков И.С., Пантелеева Т.А. Качество рабочей силы как фактор повышения эффективности деятельности предприятия: сущность и подходы к

оценке // Школа университетской науки: парадигма развития. - 2011. - Т. 2. - № 2-3. - С. 21-26.

5.Добролюбов Е.А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала // Банковские технологии. - 2013. - №3. - С. 41-44.

6.Кононова Е.Н. Безлепкина Н.В. Инвестиционный потенциал региона в многоуровневой инвестиционной системе: структура, взаимосвязи и факторы формирования / Актуальные тренды регионального и местного развития . Сборник статей по материалам 1(1X) Международной научно-практической конференции.Под ред. Г.А.Хмелевой.2014.С.99-104.

7.Кононова Е.Н. Интеграционные процессы как фактор модернизации промышленного комплекса Самарского региона//Модернизация промышленных комплексов Поволжья: проблемы, тенденции, механизмы: сборник материалов Международной научно-практической конференции /Под об. ред. Н.М.Тюкавкина- Самара: АНО «Издательство СНЦ», 2016-266с. (с. 97-104).

8.Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом. - 2012. - №1. - С. 39-42.

9.Оруч Т.А. Роль трудового потенциала работников в обеспечении конкурентоспособности предприятия // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: экономика и право. – 2016. - №5. – С. 44-47.

МЕХАНИЗМ ВЕНЧУРНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ В РОССИИ

Лепёшкина А.С.¹

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва, г. Самара

Ключевые слова: венчурный капитал, банковский кредит, рисковые инвестиции, венчурная индустрия.

На современном этапе развития экономики России существует понятие «венчурный». Данный термин подразумевает вид финансирования, который отличается от банковского кредита [3]. Если рассматривать его более детально, то слово венчурный понимается как: с одной стороны инвестиции в компании, которые находятся на ранних этапах развития, а с другой стороны, инвестиции, которые находятся на более поздних этапах развития. Построение такой классификации дает возможность получать достаточно объективное и полное представление о состоянии дел компании. Постепенное развитие венчурного капитала в России является приоритетным направлением государственной политики и так же является необходимым условием для увеличения конкурентоспособности промышленности [1].

¹Студентка 4 курса института Экономики и управления. Научный руководитель: Каширина М.В., кандидат социологических наук, доцент кафедры Экономики инноваций.